

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第79號

01
02
03 原 告 黃朝棟
04 李清泉
05 江枝清
06 葉德松
07 陳淑慧
08 鍾興金
09 劉慶在
10 謝瑜意
11 許績琦
12 沈順然
13 蘇添貴
14 簡榮華
15 吳東輝
16 邱子光
17 陳竑華
18 黎煥嶽
19 李魁讚
20 0000000000000000
21 蕭清組
22 游永昇
23 陳奇峰
24 曹鳳玉
25 王秀娟
26 黃登祿
27 吳正雄
28 陳仲欽
29 郭東浦
30 吳淑華
31 蕭敏釗

01 陳添坤
02 共 同
03 訴訟代理人 詹奕聰律師
04 華育成律師
05 邱靖棠律師
06 複 代理人 姚好嬿律師
07 被 告 台灣電力股份有限公司

08
09 法定代理人 曾文生
10 訴訟代理人 趙偉程律師

11 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年5月6
12 日言詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 被告應給付如附表三所示之原告各如附表三「應補發金額」欄所
15 示金額，及各自附表三「利息起算日」欄所示日期起至清償日
16 止，按週年利率百分之五計算之利息。

17 原告其餘之訴駁回。

18 訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

19 本判決第一項得假執行；但被告如各以附表三「免為假執行供擔
20 保金額」欄所示金額分別為附表三所示原告預供擔保，各得免為
21 假執行。

22 事實及理由

23 一、原告主張：

24 (一)渠等分別自附表一、二「服務年資起算日期」欄所示日期起
25 受僱於被告，附表編號1至13之原告均已自附表一「退休日
26 期」欄所示日期退休，另附表二編號14至29之原告則於108
27 年12月間分別與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條
28 例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1
29 日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年資結清
30 協議書（下稱系爭協議書）。又原告子○○兼任領班、原告
31 辛○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、辰○○、天○

01 ○、午○○等8人兼任司機。被告按月發給領班加給或兼任
02 司機加給，且依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工
03 除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬
04 有發生問題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明
05 確；再依被告公司頒布之司機加給支給要點及108年9月12日
06 致各區營業處之函文，可知擔任司機後，當月份出車未達4
07 次即不予核發司機加給，則此等兼職領班或兼任司機每月所
08 得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且為經常性
09 給付，亦為工資之一部。近年來以被告為當事人請求將「領
10 班加給」、「兼任司機加給」列為平均工資計算退休金差額
11 之實務見解，亦均認定上開加給性質為工資。

12 (二)被告所有核發項目如「考核獎金」、「其他獎金」，依勞動
13 事件法第37條規定，因勞動關係所受領之給付，應先推定為
14 勞工因工作所得之報酬，又原告在職期間每年均有受領考績
15 獎金，該考績獎金顯係依照原告前一年度之貢獻所核發之給
16 付，自具有勞務對價性；復為原告每年均會獲致之給付項目
17 ，縱非每個月均會受領之給付，亦具有制度上經常性，性質
18 上自屬勞動基準法（下稱勞基法）所定之工資。另原告在職
19 期間亦有受領被告給付之「其他獎金」，經原告確認後，該
20 等其他獎金，即被告本於經濟部所屬事業經營績效獎金實施
21 要點（下稱獎金實施要點）規定核發之「考核獎金」及「績
22 效獎金」，係被告依照原告之貢獻、考評結果等所計算、給
23 予之給付項目，自具有勞務對價性；復依過往經驗，被告均
24 會在每年5月左右發放該等給付，雖非每個月均能獲致之給
25 付，但被告已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，況於
26 被告連年虧損情況下，被告仍每年發放其他獎金，可徵該等
27 給付項目不因被告虧損而有影響，在在均可確認該其他獎金
28 性質上屬於勞基法所定工資，亦應列入平均工資計算。

29 (三)詎被告於附表一「退休日期」、附表二「舊制結清日」欄之
30 日結清渠等舊制年資、計算退休金之際，全未將上開給付項
31 目一同納入計算退休金，致其等受有退休金差額之損害，且

01 原告簽署系爭協議書第2條中段所約定平均工資採行之行政
02 院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所屬事業機構
03 列入計算平均工資之給與項目表」（下稱經濟部事業平均工
04 資項目表）標準，該約定低於勞基法第2條第3款、第55條與
05 第84條之2等強制規定，與勞退條例第11條第3項規定不合，
06 故依民法第71條規定應屬無效，回歸適用勞基法第2條第3
07 款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。職是，應
08 以舊制結清或退休前3個月平均考績獎金、平均其他獎金、
09 領班加給、兼任司機加給（即以臺灣省工廠工人退休規則
10 【89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為
11 依據）與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條第1款
12 相乘後，與舊制結清或退休前6個月之平均考績獎金、平均
13 其他獎金、領班加給及兼任司機加給（即以勞基法第2條第4
14 款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後相加，即為
15 渠等各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請
16 求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清或計算退休金數額
17 漏未將領班加給及兼任司機加給計入平均工資致退休金給付
18 數額短少而生之爭議，又依改制前行政院勞工委員會94年4
19 月29日勞動4字第0940021560號令可見依勞退條例第11條第3
20 項結清舊制退休金之情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3
21 項規定，於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於
22 該期間經過後起算利息自屬無誤，故如附表二編號14至29之
23 原告之舊制結清金利息起算日，應自109年8月1日起算。

24 (四)原告申○○、己○○、乙○○、辛○○等4人（下稱原告申
25 ○○等4人）於前案請求標的為夜點費、領班加給及兼任司
26 機加給，與本案請求考績獎金、其他獎金之基礎事實不同，
27 發放標準及適用辦法等規定亦不相同，應認屬獨立請求標的
28 而不受前案既判力所及。被告所指考績獎金、其他獎金等，
29 均係依獎金實施要點發放，然該要點與考績獎金、其他獎金
30 發放間之關聯、其發放依據及如何依循計算、計算之標準、
31 如何給付等情，均付之闕如，更無從自該要點中查找其他獎

01 金項目，依勞動事件法第37條，自屬勞基法所定之工資無
02 訛。又考績獎金核發需評估勞工提供勞務情形，即勞工之貢
03 獻度、在職期間長短、出勤情況等情，自具有勞務對價性，
04 且其發放乃具有經常性，並非臨時性、偶然性之給與；另績
05 效獎金與國營事業是否虧損無關，被告縱有虧損，亦仍發放
06 績效獎金，其主要依據考核項目決定是否發放及發給金額，
07 績效獎金自非屬恩惠性給與，而係依勞基法第2條第3款所定
08 之工資無訛。

09 (五)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
10 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
11 修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1
12 項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休
13 金及舊制結清金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附
14 表一、二「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二
15 「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%
16 計算之利息。

17 二、被告則以：

18 (一)原告申○○等4人前曾就兼任司機加給之性質為工資而對被
19 告起訴請求給付未將夜點費、領班加給及兼任司機加給列平
20 均工資計算退休金，均係基於相同之勞動契約向被告請求，
21 並分別經鈞院113年度勞訴字第156號、111年度勞訴字第100
22 號、臺灣高等法院111年度勞上易字第120號判決勝訴而確
23 定；原告申○○等4人未在前案事實審言詞辯論終結前主張
24 考績獎金、其他獎金應計入平均工資計算舊制結清金或退休
25 金，顯非屬一部請求，應認前案判決既判力客觀範圍及於全
26 部，原告申○○等4人提起本件訴訟係違反一事不再理原
27 則，自應受前案確定判決之既判力所及，不得再於本件訴訟
28 主張請求給付退休金差額。

29 (二)被告除獎金實施要點之「經營績效獎金」外，別無「年終獎
30 金」一項，而「經營績效獎金」非但性質上與一般企業或公
31 司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國

01 營事業之「經營績效獎金」以「年終獎金」稱之，而依被告
02 自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」，如被告員工當
03 年度工作考成列甲等者，則考核獎金之提撥總額以不超過2
04 個月薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，考核獎金之
05 提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為限；而績效獎金近年
06 雖多核定提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2個
07 月之情形。被告之「經營績效獎金」均係按公司各年工作考
08 成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之
09 恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月
10 發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。況依獎金
11 實施要點第4點第1款之規定，當年度審定決算無盈餘或虧損
12 之事業，不發給績效獎金，顯見績效獎金非經常性給與，應
13 屬勉勵性給與無疑。再依台灣電力股份有限公司核發經營績
14 效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第7點規定
15 ，核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之人員為限，倘
16 有年度中離職或涉有重大風紀或過失，造成公司重大損失
17 者，雖年度內有付出勞務，仍不發給經營績效獎金，足證經
18 營績效獎金系恩勉性給與，非屬員工個人之工作對價，是原
19 告主張將「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」列入
20 平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無由。

21 (三)被告為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條、第
22 33條規定，國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由
23 行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及國營事業人員
24 之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除
25 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政
26 院核定。經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施
27 用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支
28 領基本薪給充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經
29 濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱用人費管理要
30 點），各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，
31 由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准

01 之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額。原告
02 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「考績
03 獎金」、「工作獎金」、「績效獎金」自始即係恩惠性、獎
04 勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，亦非經濟部退撫辦法
05 規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算
06 退休金。

07 (四)依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊對於平
08 均工資列入計算之項目，已明確規定「計算平均工資之經常
09 性給與：目前各機構人員之(薪)工資，除單一薪給、延長
10 工作時間工資(超時工作報酬、加班費均屬之，以下同)及
11 經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者外，其餘項
12 目不予列入平均工資計算，如確認應列入平均工資者應詳述
13 理由，報經本部核可後始得併計」等語，則列入平均工資計
14 算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資(超時工
15 作報酬、加班費)及經濟部事業平均工資項目表所示由經濟
16 部核定准併入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列
17 入平均工資計算。附表一編號13、附表二編號22至29之原告
18 所請求之領班加給、兼任司機加給並不在列，被告依法自不
19 得將此項費用列入計算平均工資。且系爭領班加給、兼任司
20 機加給之待遇，係被告長久已存之制度，勞雇雙方自此均未
21 有將此計入工資之約定，復以經濟部96年再以96年5月17日
22 經營字第09602605480號函釋示領班加給、兼任司機加給係
23 屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，未列入經濟部所屬事業人員
24 退休撫卹及資遣辦法規定列計平均工資，自非屬列入平均工
25 資計算之項目。

26 (五)再依核發獎金注意事項第10條之規定：「各單位應依本事項
27 規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
28 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或
29 流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並負行政及法律
30 責任」，益證有關工作獎金及績效獎金之發放僅具恩惠性、
31 勉勵性之給與性質，如有不公或流於寬濫之情事時，始得由

01 各單位負責收回，否則如上開獎金之發給與勞工提供之勞務
02 間具有對價性，則已發放之獎金豈容各單位再行收回。準
03 此，工作獎金及績效獎金並非屬工資之性質，自不應列入平
04 均工資之計算，原告請求為無理由。

05 (六)如附表一編號1至13之原告各於如附表「退休日期」欄所示
06 日期退休；附表二編號14至29之原告均係於109年7月1日結
07 清舊制年資，其等謂其結清前6個月受領屬工資範疇之考績
08 獎金及其他獎金者，依經濟部所屬事業機構人員考核辦法及
09 被告各單位辦理人員考核作業注意事項，被告於109年1月發
10 給之1個月考績獎金，係針對該等原告107年11月至108年10
11 月間之考核，非屬該等原告結清前3月或6月所受領給付之範
12 圍，又該等原告係結清後始於109年7月受領其他獎金，自非
13 屬結清前3或6個月之受領期間。如附表編號1至13之原告謂
14 其退休前6個月受領屬工資範疇之考績獎金及其他獎金者，
15 於110年1月所發1個月之考績獎金，亦係針對如108年11月至
16 109年10月間之考核，於108年5月所發之其他獎金，僅指涉1
17 07年1月至12月之期間，非屬該等原告退休前3或6個月所受
18 領給付之範圍等語。

19 (七)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
20 予宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項（見本院卷第598至599頁，並依判決格式修
22 正或刪減文句）：

23 (一)原告前、現任職於被告公司，皆為被告僱用之員工。

24 (二)原告分別自如附表一、二所示「服務年資起算日期」欄所示
25 之日起受僱於被告，並分別於如附表一「退休日期」、附表
26 二「舊制結清日」欄所示日期退休或結清舊制年資。原告於
27 勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表
28 「退休金基數」欄、「結清基數」欄所示。

29 (三)原告等人退休前、舊制結清前3個月、6個月所領取之考績獎
30 金、其他獎金之平均金額各如附表一、二「平均考績獎
31 金」、「平均其他獎金」所示；其中原告子○○結清舊制前

01 3個月、6個月另尚領取領班加給、原告午○○、辛○○、A
02 ○○○、黃○○、丁○○、壬○○、辰○○、天○○領取兼任
03 司機加給之平均金額各如附表一、二「平均領班加給」、
04 「平均兼任司機加給」欄所示。

05 (四)被告公司已於108年12月間與附表二所示原告16人簽訂系爭
06 協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據經濟
07 部事業平均工資項目表，即上開領班加給、兼任司機加給、
08 考績獎金及其他獎金非在舊制年資結清之「平均工資」計算
09 範圍內。被告已於附表二所示原告16人結清舊制年資後，給
10 付除上開領班加給、兼任司機加給、考績獎金及其他獎金未
11 納入平均工資計算以外之舊制年資結清金。

12 (五)原告申○○等4人前主張請求將夜點費、領班加給、兼任司
13 機加給列入平均工資計算退休金，對被告提起給付退休金差
14 額事件，經本院113年度勞訴字第156號、111年勞訴字第100
15 號及臺灣高等法院111年度勞上易字第120號民事事件（下合
16 稱系爭前案）判決確定在案。

17 四、本院得心證之理由：

18 原告主張被告發放之考績獎金、其他獎金、兼任司機加給及
19 領班加給均屬工資之一部，應納入平均工資範疇計算，故被
20 告尚應給付如附表一、二應補發金額欄所示之退休金、舊制
21 結清金及法定遲延利息予其等情，為被告所否認，並以前詞
22 置辯。是本件兩造爭點應為：(一)原告申○○等4人提起本
23 件訴訟，是否為系爭前案確定判決之既判力所及？(二)考績
24 獎金、其他獎金、領班加給及兼任司機加給是否應計入平均
25 工資，作為計算原告之退休金或舊制結清金之一部？(三)附
26 表二原告與被告簽訂系爭協議書，是否得請求被告補發舊制
27 年資結清金差額？(四)原告請求被告補發如附表一、二所示
28 退休金或舊制結清金差額，有無理由？茲就本院之判斷論述
29 如下：

30 (一)原告申○○等4人提起本件訴訟為系爭前案確定判決之既判
31 力所及，均不合法，應予駁回：

01 1.按89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，將原
02 規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，乃
03 因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表
04 明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範
05 圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法
06 律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關
07 係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論
08 終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為
09 與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為
10 基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜
11 當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係存否之基
12 礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力
13 因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年
14 度台抗字第62號裁定意旨參照）。

15 2.經查，原告申○○等4人前曾本於相同之勞動契約，主張受
16 僱於被告，而被告於依附表二「舊制結清日」欄所示日期結
17 清舊制年資時，未將領班加給（申○○部分）、兼任司機加
18 給（己○○、乙○○部分）或夜點費（辛○○部分）列入平
19 均工資計算，致短少給付舊制結清金，業經系爭前案判決被
20 告應給付原告申○○等4人所主張之舊制結清金差額確定
21 （參不爭執事項(五)），而原告申○○等4人在系爭前案中
22 均主張依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條
23 及退撫辦法、退休規則之相關規定，請求被告將領班加給、
24 兼任司機加給或夜點費列入平均工資計算舊制結清金，以此
25 請求被告給付舊制結清金差額，是其等於系爭前案所主張之
26 原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資前3個月及6個月
27 之平均工資，並據此分別按適用勞基法前後之結清基數計算
28 被告應付之舊制結清金，以資判斷被告有無短付舊制結清金
29 之事。

30 3.惟關於本件被告給付原告申○○等4人之考績獎金、其他獎
31 金，另給付原告辛○○之兼任司機加給，於依附表二「舊制

01 結清日」欄所示日期結清舊制年資時，未經列入平均工資計
02 算退休金之事實，係於系爭前案言詞辯論終結前即已存在之
03 事實，屬渠等於系爭前案言詞辯論終結前可提出之攻擊防禦
04 方法。因我國民事訴訟法就事實之主張及證據之提出，原則
05 上係採辯論主義，舉凡法院判決之範圍及判決基礎之訴訟資
06 料，均應以當事人所聲明及所主張者為限，依民事訴訟法第
07 388條之規定，除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之
08 事項為判決，是原告申○○等4人於系爭前案中對於考績獎
09 金、其他獎金（另原告辛○○尚含兼任司機加給）是否屬於
10 工資性質而應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，
11 並據此主張舊制結清金之差額，自應由渠4人負主張責任，
12 非法院所得干涉。原告申○○等4人既未於系爭前案言詞辯
13 論終結前提出上開攻擊防禦方法，依前開說明，應認此攻擊
14 防禦方法已為系爭前案確定判決之既判力所遮斷，原告申○
15 ○等4人即不得據此再為與系爭前案確定判決意旨相反之主
16 張，而要求法院就被告所應給付之舊制結清金數額重行再為
17 計算與評價。準此，原告申○○等4人於系爭前案確定判決
18 後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟標的
19 法律關係與系爭前案相同，違反民事訴訟法第249條第1項第
20 7款之規定，於法尚有未合，應予駁回。

21 (二)領班加給、兼任司機加給屬於勞基法第2條第3款規定之工
22 資，應計入被告之平均工資計算退休金或舊制年資結清給
23 與；考績獎金及其他獎金非屬工資，不得計入：

24 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
25 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
26 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
27 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
28 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
29 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
30 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
31 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工

01 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
02 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
05 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
06 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
07 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
08 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
09 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
10 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
11 2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別
12 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

13 2. 領班加給與兼任司機加給部分：

14 (1) 原告子○○任職被告期間兼職領班而領取領班加給（附表
15 二編號22）、原告午○○、A○○、黃○○、丁○○、壬
16 ○○、辰○○、天○○任職被告期間兼任司機而領取兼任
17 司機加給（附表一編號13、附表二編號24至29），為兩造
18 所不爭執（參不爭執事項(三)），均堪信實。上開加給係
19 渠等受僱期間各同時兼任司機、領班職務所獨有，可見該
20 項加給係兼任司機、領班者所享有且按月核發，並非因應
21 臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之
22 固定常態工作中勞工取得之給與，此有被告之各單位設置
23 領班辦法、設置領班、副領班要點、兼任司機加給支給要
24 點附卷可參（見本院卷第121至128頁），此種雇主因特殊
25 工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於
26 該本職工作之外兼任行政管理之勞務對價，且既係兩
27 造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下
28 經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，
29 在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常
30 性給與」之要件，自屬工資之一部分，故其應計入平均工
31 資計算退休金，堪以認定。又工資之認定未必以員工薪資

01 高低、作業種類、考績升等、年資職級之區別為必然，就
02 整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶得
03 為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給、兼
04 任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞
05 務對價性，自難認領班加給、兼任司機加給僅係恩惠性給
06 與而不具工資性質。是被告所辯領班加給、兼任司機加給
07 不具經常性及對價性，係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質給
08 與云云，洵無足取；原告子○○、午○○、A○○、黃○
09 ○、丁○○、壬○○、辰○○、天○○此部分主張，則屬
10 有據。

11 (2)被告尚抗辯其為經濟部所屬國營事業，以經濟部為主管機
12 關並受其監督，相關部會對「經常性給與」之項目已有特
13 別指定，另依行政院及經濟部相關函釋，未見領班加給或
14 兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無
15 法計入平均工資計算退休金云云。惟上開加給項目具有
16 「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第
17 2條第3款規定之工資等情，已如前述，是縱被告援引上開
18 機關函釋表明領班加給及兼任司機加給不得列入平均工資
19 計算項目之論據，然此行政機關相關釋示之行政命令僅有
20 參考性質，並無拘束法院之效力，從而被告此部分所辯亦
21 不足採，併此敘明。

22 3.考績獎金、其他獎金部分：

23 (1)按被告當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效
24 獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及
25 所屬人員考績獎金、工作獎金等節，獎金實施要點第2
26 點、第3點第3款第2、4目等規定甚明（見本院卷第463
27 頁）。另揆諸獎金注意事項規定，工作獎金及績效獎金之
28 核發原則均係以全年度均在職之該注意事項第7點所列人
29 員為限（第7點），且係按員工薪給比例分配至各單位
30 （第8點第1款），各單位工作獎金、績效獎金之分配應視
31 單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依第

01 8點第2款第1目所列因素核定個人獎金（第8點第2款第1
02 目）。足認被告之工作獎金及績效獎金均係分配至各單位
03 後，再由各單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核
04 獎金中之考成獎金、考績獎金、全勤獎金係依有關規定核
05 實列支，不予分配（第8點第1款第1.(1)目）之規定不同，
06 堪認原告主張其他獎金之內容應係工作獎金及績效獎金等
07 語為可採，先予敘明。

08 (2)考績獎金不具工資之性質：

09 ①獎金實施要點第3點所定考核獎金中之考績獎金，係依當
10 年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過本
11 機構2個月至1個月之薪給總額。又有關等第之考核及考績
12 獎金之核發係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱
13 考核辦法）之規定辦理之，是以，考績獎金之性質自應由
14 考核辦法之相關規定予以釐清。

15 ②考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：
16 晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可
17 晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一
18 級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給
19 一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職
20 或除名（解僱）。」；第10條規定：「另予考核列甲等
21 者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月
22 薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除
23 名（解僱）。」（見本院卷第500至501頁）。依上開規定
24 觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級1級，並各發給1
25 個月或半個月薪額之考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解
26 僱；另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級1級外，其
27 餘考績獎金之核發均與年度考核相同，且第9條並已明定
28 係「年度考核獎懲」之詞，堪認考績獎金之發給係屬對甲
29 等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

30 ③考核辦法第3條第1項第1、2款、第2項規定：「一、年度
31 考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職

01 至年終滿一年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依
02 據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細
03 目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備
04 查。」、「二、另予考核：各機構人員於同一考核年度
05 內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。
06 但有下列情形之一，該六個月之計算得不以連續為必要：
07 (一)養育三足歲以下子女辦理留資(職)停薪者。(二)本人
08 或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須
09 侍奉辦理留資(職)停薪者。」、「另予考核於年終辦理
10 之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名(解僱)、辭
11 職、退休、資遣、死亡或留資(職)停薪期間考核年資無法
12 併計者，得隨時辦理之。」(見本院卷第497頁)。是依
13 上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核
14 就其工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙
15 等者，始發給1個月或半個月薪額之考績獎金，則考績獎
16 金之發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞
17 務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)。再者，於
18 同一考核年度內，任職不滿1年而連續任職已達6個月者，
19 應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給1個
20 月或半個月薪額之考績獎金，此與任職滿1年所為之年度
21 考核甲等、乙等亦均各發給1個月或半個月薪額之考績獎
22 金，並無不同，則任職已達6個月不滿1年者與任職滿1年
23 者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之考績獎金，而
24 非係就未滿1年者按任職期間之比例發給，益徵考績獎金
25 之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

- 26 ④考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人
27 數之比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等
28 者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分
29 之七十五為最高額。二、機構年度工作考成成績列乙等
30 者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分
31 之六十五為最高額。三、機構年度工作考成成績列丙等

01 者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分
02 之四十五為最高額。四、機構年度工作考成成績列丁等
03 者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分
04 之三十五為最高額。」（見本院卷第501頁）。準此，參
05 諸考核辦法第12條就各機構年度考核列甲等人數之比率設
06 有限制，即得考列甲等人數之比例尚受該機關年度工作考
07 成成績等第之影響，即最高甲等之75%至最低丁等35%不
08 等，更可知基於考核為甲等或乙等者，而分別發給1個月
09 或半個月薪額之考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對
10 價性。

11 ⑤綜上，考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵
12 之性質，且依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，
13 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），均如前述，故
14 考績獎金僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自
15 不得納入平均工資之計算基礎。

16 (3)其他獎金不具工資之性質：

17 ①其他獎金之內容係工作獎金及績效獎金兩項目，其核發係
18 依獎金實施要點及獎金注意事項規定，業如前述，則其性
19 質為何，應自上開相關規定判斷之。

20 ②獎金實施要點第4點第1至5款分別規定：「四、績效獎金
21 ；（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效
22 獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並
23 經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事
24 業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四個月薪給總
25 額為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達
26 『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個
27 月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』
28 者，以一點二個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘
29 加減政策因素影響金額』者，績效獎金為一點二個月加
30 X；X為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三
31 級至一點二個月為限。前述級距基準台電、中油公司為

01 六%(第一級距為 $-1\% \leq Y < 6\%$ ，第二級距為 $6\% \leq Y <$
02 12% ，第三級距為 $12\% \leq Y$)；台水、台糖、漢翔公司
03 為五%(第一級距為 $-1\% \leq Y < 5\%$ ，第二級距為 $5\% \leq Y$
04 $< 10\%$ ，第三級距為 $10\% \leq Y$)；Y為『總盈餘』超過『法
05 定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例。」、「(二)
06 總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻
07 之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金
08 額。」、「(三)前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩
09 定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專
10 屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調
11 漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。
12 4.經行政院與本部政策指示辦理事項。」、「(四)政策因
13 素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅
14 其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響
15 致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬
16 於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，
17 非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責
18 任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此
19 限。」、「(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘
20 之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核
21 算各項政策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算
22 獎金總額，由董事會核定。」(見本院卷第463至465頁)
23 。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘
24 (包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
25 申算該影響金額後可為盈餘之情形者)時，始得依上開規
26 定之比例(即「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策
27 因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減
28 政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級
29 距之規定)，核定績效獎金，至當年度審定決算無盈餘或
30 虧損之事業(包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或
31 虧損之情形者)，則不發給績效獎金。準此，績效獎金之

01 核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，
02 此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營
03 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
04 息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，是
05 依上說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放
06 之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎
07 「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金
08 額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影
09 響金額」之比例，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、
10 勉勵性給與之性質。

11 ③再者，獎金注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效
12 獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新
13 進(含由其他事業調入)、復職(工)、退休、資遣、在職死
14 亡、入退伍或調往(商調)其他公務機關服務，則按在職比
15 例(不含新進雇人員課程及實習訓練期間)發給。(一)編
16 制內正式員工。(二)約聘雇人員。(三)工作訓練之新進人
17 員。(四)實習或試用之新進人員。」(見本院卷第481頁
18)。依此規定，除有經營績效獎金注意事項所定之例外情
19 形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及
20 績效獎金之權利。則年度中非因前開所定例外情形而離職
21 者，例如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，
22 亦徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

23 ④另獎金注意事項第8點第2款第1、2目規定：「員工獎金之
24 核發：1.各單位工作獎金、績效獎金之分配應視單位績效
25 及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核
26 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增
27 發工作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處
28 分者，應減發工作獎金或績效獎金。(3)每請事假一天，
29 扣發工作獎金一天；每請病假(不含公傷病假、住院病假)
30 一天，扣發工作獎金半天。(4)請事、病假(不含公傷病
31 假、住院病假)積計超過二個月者，不發工作獎金或績效

01 獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該
02 單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之二十為
03 限。」（見本院卷第481至482頁）。觀諸上開規定，可知
04 工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減
05 發獎金之依據，另工作獎金發放之數額亦依年度內考勤作
06 為減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，且
07 其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認
08 依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供勞
09 務之對價。

10 ⑤末查獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規
11 定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核
12 發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公
13 或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政
14 及法律責任。」（見本院卷第482頁）。依此，各單位若
15 認有不公或流於寬濫之情事即可收回已發放之獎金，益證
16 工作獎金及績效獎金非勞工提供勞務之對價，其發放屬恩
17 惠性、勉勵性給與之性質。

18 ⑥綜上，其他獎金包括工作獎金及績效獎金，惟績效獎金之
19 核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類
20 似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀
21 念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
22 （報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均如前述，
23 故被告發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具
24 工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

25 (三)原告子○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、辰○○、
26 天○○與被告簽訂系爭協議書，不影響舊制年資結清差額之
27 請求：

28 1.按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍
29 服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其
30 適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作年
31 資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞基法第

01 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞退
02 條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於勞動契約
03 存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休
04 金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞
05 基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1
06 個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規
07 定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工
08 基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條
09 勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意
10 排除其適用。

11 2.查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依
12 據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬
13 事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（按該項目表未
14 列入領班加給、兼任司機加給等項）之規定辦理…」（見本
15 院卷第431至462頁），然領班加給、兼任司機加給應依勞基
16 法規定計入平均工資，已認定於前，則附表二所示原告子○
17 ○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、辰○○、天○○結
18 清舊制年資自應將之計入平均工資計算，始符勞退條例第11
19 條第3項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將兼任司機
20 加給及領班加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第
21 2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規
22 定，損及原告子○○等人權益，此部分約定自屬無效，應依
23 勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款
24 所定工資之領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算舊制
25 年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，
26 是原告子○○等人主張系爭協議書第2條中段違反強制規
27 定，渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，
28 以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之兼任司機加給及領
29 班加給計入平均工資等語，即屬有據。

30 (四)原告午○○、子○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、
31 辰○○、天○○請求被告補發退休金、舊制結清金如附表三

01 「應補發金額」欄所示差額及其利息為有理由；逾此範圍則
02 屬無據：

03 1.上開領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性
04 質，業經認定如前。然被告在計算原告午○○之退休金及計
05 算原告子○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、辰○
06 ○、天○○之舊制結清金數額時，未將領班加給或兼任司機
07 加給納入平均工資計算，被告自有短付之情事。又被告對於
08 原告午○○、子○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、
09 辰○○、天○○主張如附表一編號13及附表二編號22、24至
10 29所示之退休日期、舊制結清日期、退休金基數、結清基
11 數、平均領班加給、平均兼任司機加給等情均不爭執（參不
12 爭執事項(二)、(三)），則本件被告短付原告午○○之退休
13 金及短付原告子○○、A○○、黃○○、丁○○、壬○○、
14 辰○○、天○○之舊制結清金分別如附表三所示，其請求被
15 告補發此部分之退休金或舊制結清金差額，為有理由。

16 2.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
17 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
18 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
19 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
20 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。104年10月23日修正
21 前勞基法施行細則第29條、勞基法第55條第3項前段及民法
22 第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。從
23 而，被告分別自原告午○○、子○○、A○○、黃○○、丁
24 ○○、壬○○、辰○○、天○○退休或舊制結清日起30日之
25 翌日起即屬遲延給付狀態，是其等請求被告給付如附表三
26 「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%
27 計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

28 3.至本件原告主張其餘請求被告應補發之金額及利息，則均屬
29 無據，應予駁回。

30 五、綜上所述，附表三所示原告依勞退條例第11條第3項、勞基
31 法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退撫辦法第9

01 條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定，請求被
02 告給付如附表三「應補發金額」欄所示金額及自「利息起算
03 日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延
04 利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬
05 無據，應予駁回。

06 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依
07 勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，
08 同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定如附表
09 三「免為假執行供擔保金額」欄所示相當之金額。至原告敗
10 訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
12 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
13 列，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日
16 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日
21 書 記 官 馮 姿 蓉

22 附表一（非舊制結清人員）：

23

編號	姓名	服務年資 起算日期 (民國，下同)	退休日期	退休金基數		平均 考績獎金 (新臺幣，下同)		平均其他獎金	平均兼任 司機加給	應補發金額 (退休金)	利息起算日
1	庚○○	63年8月16日	110年3月31日	勞基法 施行前	20	退休前 3個月	26,255.67元	-	-	853,309元	110年5月1日
				勞基法 施行後	25	退休前 6個月	13,127.83元	-	-		
2	宇○○	65年8月8日	108年9月30日	勞基法 施行前	16	退休前 3個月	-	-	-	898,802元	108年10月31日
				勞基法 施行後	29	退休前 6個月	-	30,993.17元	-		
3	未○○	86年6月15日	110年1月1日	勞基法 施行前	-	退休前 3個月	-	-	-	2,349,568元	110年2月1日
				勞基法 施行後	39	退休前 6個月	-	60,245.33元	-		
4	卯○○	66年1月1日	110年9月30日	勞基法 施行前	15.1667	退休前 3個月	-	37,640元	-	2,532,116元	110年10月31日
				勞基法 施行後	29.8333	退休前 6個月	-	65,740元	-		
5	癸○○	86年7月1日	110年2月1日	勞基法	-	退休前	29,048.33元	-	-	566,443元	110年3月4日

(續上頁)

01

				施行前		3個月						
				勞基法 施行後	39	退休前 6個月	14,524.17元	-	-			
6	甲○○	64年1月1日	109年11月30日	勞基法 施行前	19.1667	退休前 3個月	-	-	-	1,128,915元	109年12月31日	
				勞基法 施行後	25.8333	退休前 6個月	-	43,700元	-			
7	酉○○	62年6月21日	110年9月30日	勞基法 施行前	22.3333	退休前 3個月	-	2,292元	-	730,728元	110年10月31日	
				勞基法 施行後	22.6667	退休前 6個月	-	29,979.67元	-			
8	丙○○	63年9月4日	108年12月1日	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	-	-	-	406,115元	109年1月1日	
				勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	-	16,137元	-			
9	寅○○	64年6月11日	109年12月1日	勞基法 施行前	18.3333	退休前 3個月	-	-	-	1,466,837元	110年1月1日	
				勞基法 施行後	26.6667	退休前 6個月	-	55,006.33元	-			
10	丑○○	68年8月8日	110年12月31日	勞基法 施行前	10	退休前 3個月	-	-	-	407,097元	110年1月31日	
				勞基法 施行後	35	退休前 6個月	-	11,631.33元	-			
11	戌○○	65年7月1日	110年11月30日	勞基法 施行前	16.1667	退休前 3個月	-	-	-	358,185元	110年12月31日	
				勞基法 施行後	28.8333	退休前 6個月	-	12,422.62元	-			
12	地○○	70年3月16日	109年11月30日	勞基法 施行前	6.8333	退休前 3個月	-	-	-	472,114元	109年12月31日	
				勞基法 施行後	37.6667	退休前 6個月	-	12,534元	-			
13	午○○	86年6月12日	112年1月16日	勞基法 施行前	-	退休前 3個月	13,652.67元	-	4,926.15元	956,827元	112年2月16日	
				勞基法 施行後	41	退休前 6個月	6,826.33元	12,293元	4,217.91元			

02

03

附表二（舊制結清人員）：

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制 結清日	結清基數	平均考績獎金	平均其他獎金	平均領班 加給	平均兼任 司機加給	應補發金額 (舊制結清金)	利息 起算日		
14	申○○	65年2月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	17	結清前 3個月	-	20,122.83元	-	-	1,250,768元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.5	結清前 6個月	12,330元	20,122.83元				
15	乙○○	68年12月13日	109年7月1日	勞基法 施行前	9.3333	結清前 3個月	-	19,829.08元	-	-	1,109,026元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.6667	結清前 6個月	6,076.17元	19,829.08元				
16	乙○○	76年4月4日	109年7月1日	勞基法 施行前	-	結清前 3個月	-	19,543.5元	-	-	944,641元	109年8月1日
				勞基法 施行後	37	結清前 6個月	5,987.33元	19,543.5元				
17	戌○○	65年2月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	17	結清前 3個月	-	21,928.42元	-	-	1,354,358元	109年8月1日
				勞基法 施行後	28	結清前 6個月	13,127.83元	21,928.42元				
18	巳○○	71年8月2日	109年7月1日	勞基法 施行前	4	結清前 3個月	-	5,702.42元	-	-	719,138元	109年8月1日
				勞基法 施行後	39	結清前 6個月	12,152.17元	5,702.42元				
19	亥○○	68年12月13日	109年7月1日	勞基法 施行前	9.3333	結清前 3個月	-	21,586.67元	-	-	1,439,626元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.6667	結清前 6個月	13,127.83元	21,586.67元				
20	亥○○	67年11月3日	109年7月1日	勞基法 施行前	11.5	結清前 3個月	-	6,068.5元	-	-	452,034元	109年8月1日
				勞基法 施行後	30.5	結清前 6個月	6,464.17元	6,068.5元				
21	宙○○	66年8月8日	109年7月1日	勞基法 施行前	14	結清前 3個月	-	21,586.67元	-	-	1,378,363元	109年8月1日
				勞基法 施行後	31	結清前 6個月	13,127.83元	21,586.67元				

(續上頁)

01

22	子〇〇	80年5月26日	109年7月1日	勞基法 施行前	-	結清前 3個月	-	19,234.92元	3,199元	-	1,174,826元	109年8月1日
				勞基法 施行後	34.5	結清前 6個月	11,619元	19,234.92元	3,199元	-		
23	辛〇〇	68年12月13日	109年7月1日	勞基法 施行前	9.3333	結清前 3個月	-	19,975.58元	-	3,199元	1,476,284元	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.6667	結清前 6個月	12,152.17元	19,975.58元	-	3,199元		
24	A〇〇	66年1月11日	109年7月1日	勞基法 施行前	15.1667	結清前 3個月	-	22,095.08元	-	3,590元	1,547,475元	109年8月1日
				勞基法 施行後	29.8333	結清前 6個月	13,127.83元	22,095.08元	-	3,590元		
25	黃〇〇	64年3月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	18.8333	結清前 3個月	-	21,845.08元	-	3,590元	1,488,091元	109年8月1日
				勞基法 施行後	26.1667	結清前 6個月	13,127.83元	21,845.08元	-	3,590元		
26	丁〇〇	65年2月18日	109年7月1日	勞基法 施行前	17	結清前 3個月	-	21,428.42元	-	3,590元	1,466,089元	109年8月1日
				勞基法 施行後	28	結清前 6個月	12,152.17元	21,428.42元	-	3,590元		
27	壬〇〇	67年12月12日	109年7月1日	勞基法 施行前	11.3333	結清前 3個月	-	20,093.67元	-	3,199元	1,252,734元	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.6667	結清前 6個月	6,076.17元	20,093.67元	-	3,199元		
28	辰〇〇	69年6月11日	109年7月1日	勞基法 施行前	8.3333	結清前 3個月	-	19,960.67元	-	3,199元	1,487,765元	109年8月1日
				勞基法 施行後	36.6667	結清前 6個月	12,152.17元	19,960.67元	-	3,199元		
29	天〇〇	67年8月7日	109年7月1日	勞基法 施行前	12	結清前 3個月	-	19,776.75元	-	3,199元	1,434,930元	109年8月1日
				勞基法 施行後	33	結清前 6個月	12,152.17元	19,776.75元	-	3,199元		